



Stellenmeldepflicht: Wann besteht eine Meldepflicht?

Ausgangslage

Im Februar 2014 hat das Schweizer Stimmvolk die Initiative «Gegen Masseneinwanderung» angenommen. Im Rahmen der Umsetzung dieser Initiative hat das Parlament beschlossen, eine Stellenmeldepflicht einzuführen. Dank der Meldepflicht soll das Potenzial der inländischen Arbeitskräfte besser genutzt und dadurch die Zuwanderung neuer Arbeitskräfte gesteuert bzw. gebremst werden.

Pflicht zur Meldung seit 1. Juli 2018

Die Stellenmeldepflicht greift bei Berufsarten, die von hoher Arbeitslosigkeit betroffen sind. Massgebend ist die schweizweite Arbeitslosenquote: Bis Ende 2019 gilt ein Schwellenwert von 8 %, per 1. Januar 2020 wird dieser auf 5 % gesenkt. Die meldepflichtigen Berufsarten werden jedes Jahr anhand der schweizweiten, durchschnittlichen Arbeitslosenquoten über die letzten zwölf Monate neu ermittelt und publiziert (www.arbeit.swiss/stellenmeldepflicht).

Ablauf der Meldung

Ein Arbeitgeber (oder der von ihm beauftragte Arbeitsvermittler bzw. Headhunter), der eine Stelle in einer betroffenen Berufsart zu besetzen hat, muss diese dem zuständigen Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) melden. Das RAV bestätigt dem Arbeitgeber die Erfassung der Stelle im Informationssystem der Arbeitslosenversicherung schriftlich. Am folgenden Arbeitstag beginnt die fünftägige Sperrfrist zu laufen: Während fünf Arbeitstagen ist es dem Arbeitgeber untersagt, die Stelle auf anderen Kanälen, wie zum Beispiel der eigenen Website oder Jobportalen, auszuschreiben.

Innert drei Arbeitstagen nach Meldung der Stelle informiert das RAV den Arbeitgeber über passende Dossiers. Je präziser der gelieferte Stellenbeschreibung samt Anforderungsprofil ist, desto grösser sind die Chancen, dass dem Arbeitgeber geeignete Kandidatendossiers zugestellt werden. Dieser prüft die übermittelten Dossiers und lädt valable Kandidaten zu einem Bewerbungsgespräch oder zu einer Eignungsabklärung ein.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem RAV mitzuteilen, welche Kandidaten er kontaktiert und ob sich daraus eine Anstellung ergeben hat. Eine Pflicht zur Begründung, weshalb Kandidaten nicht eingeladen oder nicht eingestellt wurden, besteht hingegen nicht. Nach Ablauf des fünftägigen Publikationsverbots ist der Arbeitgeber frei, die Stelle auch öffentlich auszuschreiben. Nicht gesetzeskonformes Verhalten kann mit einer Geldstrafe sanktioniert werden.



Ausnahmen von der Meldepflicht

Handelt es sich um eine meldepflichtige Stelle, muss diese dennoch nicht beim RAV gemeldet werden, sofern einer der folgenden Sachverhalte vorliegt:

- Die Stelle wird innerhalb eines Unternehmens, einer Unternehmensgruppe oder eines Konzerns mit einer Person besetzt, die seit mindestens sechs Monaten angestellt ist (dies gilt auch für Lernende, die im Anschluss an die Lehre angestellt werden).
- Bei der zu besetzenden Stelle handelt es sich um eine Beschäftigung, die maximal 14 Kalendertage dauert.
- Es wird eine Person angestellt, die mit Zeichnungsberechtigten im Unternehmen durch Ehe oder eingetragene Partnerschaft verbunden oder in gerader Linie oder bis zum ersten Grad in der Seitenlinie verwandt oder verschwägert ist.
- Es handelt sich um eine Lehrstelle oder eine Stelle für ein sogenanntes «echtes» Praktikum, d.h. ein Praktikum, dessen Absolvierung zwingende Voraussetzung für den Abschluss einer Ausbildung ist. Kann eine Stelle bereits vorgängig mit einer Person besetzt werden, die bei einem RAV als Stellensuchende registriert ist, muss sie ebenfalls nicht gemeldet werden. Es steht den Arbeitgebern frei, auf dem Portal des RAV selbst nach geeigneten Kandidaten zu suchen.